

# 中小総研

Institute of Research  
for Small and Medium Enterprise



## 中小企業における労務帳票等の整備状況について

2022年11月29日 普光江 隼平

### 目次

<b>はじめに</b> .....	<b>01</b>
調査事項・回答企業の内訳	
<b>36協定を始めとする労務整備の対応状況</b> .....	<b>02</b>
中小企業の意識の変化	
<b>従業員規模別に見る対応の差</b> .....	<b>03</b>
<b>まとめ</b> .....	<b>04</b>

# はじめに at first

2019年4月1日(中小企業においては2020年4月1日)から順次施行となった「働き方改革関連法」による中小企業への影響は大きく、多数の企業が様々な対応に追われる状況となった。その影響の大きさと注目度の高さから、中小企業の労務整備に対する意識も変わってきている。今回は、話題となることの多い時間外労働の制限や休暇の取得等ではなく、対応が漏れやすい年次有給休暇管理簿の対応や、労働者名簿の更新などの労務整備状況について、エフアンドエムクラブの会員企業に向けてアンケート調査を行った。そのアンケートに回答いただいた1,793社(9月1日～10月1日時点)の回答結果に関するレポートをここにまとめる。

## 調査事項 Survey items

- ①年次有給休暇管理簿を作成し、必要な項目をすべて盛り込んでいるか
- ②雇用契約書は正規・非正規問わず全従業員と交わしているか
- ③労働者名簿を作成し、適時更新しているか
- ④36協定を毎年労働基準監督署に提出しているか
- ⑤雇用契約書と賃金台帳、就業規則に記載されている手当はそれぞれ同じであるか
- ⑥令和4年10月の育児介護休業法改正に対応した規程を既に準備したか

## 回答企業の内訳

表1

従業員数	企業数
~10	441
11~30	703
31~50	264
51~100	240
101~300	118
301~	27
総計	1793

表2

業種	企業数
建設業	404
製造業	465
情報通信業	40
運輸業	81
卸売業・小売業	319
不動産業	39
宿泊業・飲食業	35
サービス業	242
医療・福祉	55
その他の業種	113
総計	1793

01

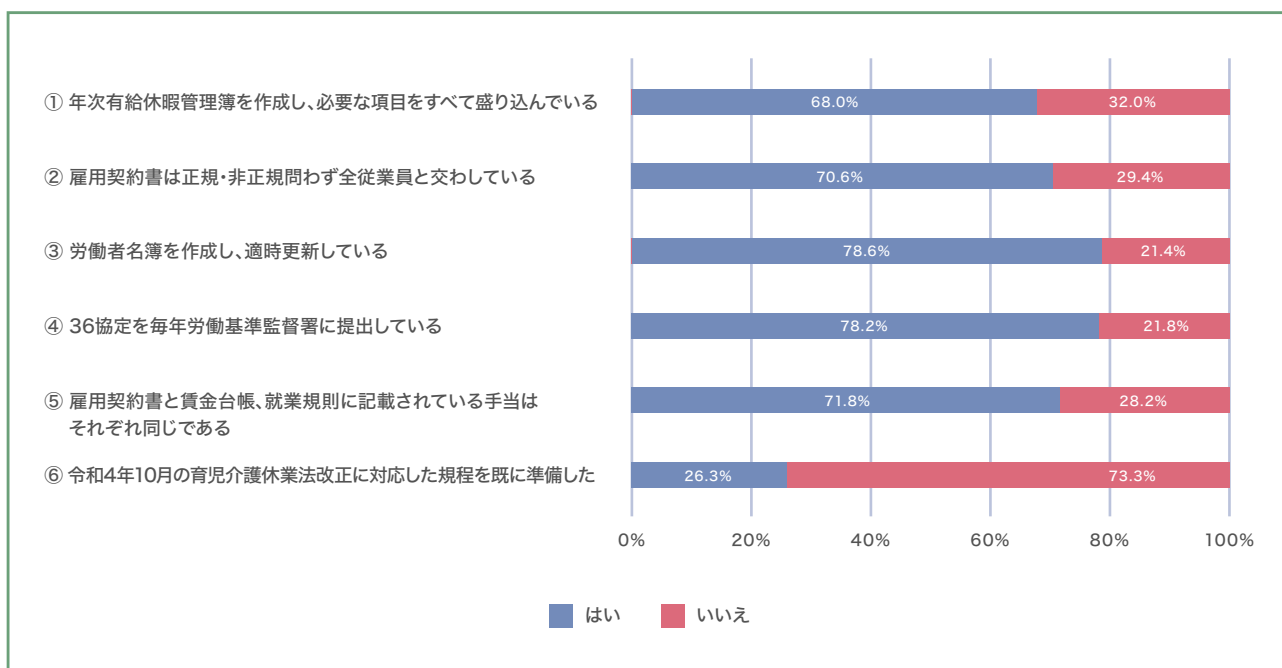
# 雇用契約書を始めとする 労務帳票等の対応状況

including employment contract  
Handling status of labor reports, etc.

## >> 中小企業の意識の変化

まずは今回アンケートに回答いただいた企業全体の結果を見ていく(図1)。直近の法改正である令和4年10月の育児介護休業法の改正の対応に関する設問を除き、約70%以上の企業が対応できていると回答した。中小企業の多くは総務を専門で行う部門を持たず経営者が兼任していることが多いが、そんな中でも大多数の企業が対応できていると回答していることは現在の中小企業における労務整備に対する意識の高さが伺える。ただその一方で令和4年10月に施行となる育児介護休業法に向けた就業規則の変更に対応している企業は26.3%となっている。緊急な対応を要する法改正ではなかったとはいえ、リアルタイムでの情報収集や前もった迅速な対応には難があり、対応までのタイムラグが発生してしまうことが多いようだ。

図1



02

# 従業員規模別に見る対応の差

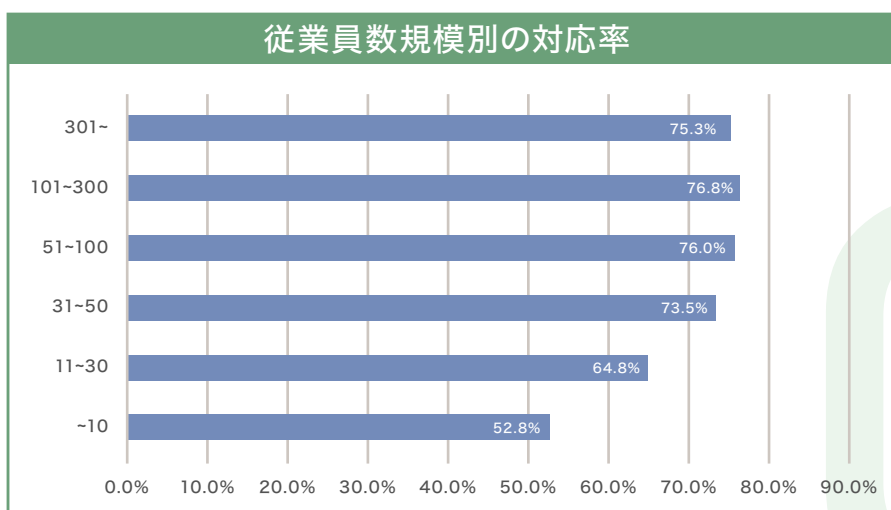
Differences in responses depending on employee size

ここからは企業に在籍する従業員数ごとの数値を見ていく。企業は従業員数の増加によって対応しなければならない事項が増えていく。例えば従業員が10名以上になると就業規則の届出義務や衛生推進者等の設置を行う必要があり、1事業所で50名以上になると衛生管理者・安全管理者やストレスチェックの実施義務等が発生する。こういった対応や従業員が増えたことによる労働トラブルの防止のために、従業員が増えるほど労務に対する意識は高くなる傾向にあると言われている。表3にある通り、今回のアンケート結果でも基本的には従業員数が多くなればなるほど、対応済みの割合が高い。一方で従業員が10名未満の企業群は他と比較して数値が極端に低くなっているが、それでも全設問の対応率を平均した数値では50%を超えており、小規模事業者は労務整備ができていないという状況は変わってきていると感じる。また従業員数が300人以上の企業群では「②雇用契約書は正規・非正規を問わず全従業員と交わしている」や「⑤雇用契約書と賃金台帳、就業規則に記載されている手当はそれぞれ同じである」といった従業員個々に対する対応の回答の対応率が低く、従業員数が多くなることで管理が難しくなっている可能性があると考えられる。

表3

設問	従業員数	~10	11~30	31~50	51~100	101~300	301~
① 年次有給休暇管理簿を作成し、必要な項目をすべて盛り込んでいる	はい	218	472	216	189	101	24
	いいえ	223	231	48	51	17	3
	対応率	49.4%	67.1%	81.8%	78.8%	85.6%	88.9%
② 雇用契約書は正規・非正規問わず全従業員と交わしている	はい	277	474	201	197	97	20
	いいえ	164	229	63	43	21	7
	対応率	62.8%	67.4%	76.1%	82.1%	82.2%	74.1%
③ 労働者名簿を作成し、適時更新している	はい	300	555	225	206	100	24
	いいえ	141	148	39	34	18	3
	対応率	68.0%	78.9%	85.2%	85.8%	84.7%	88.9%
④ 36協定を毎年労働基準監督署に提出している	はい	241	564	239	227	107	24
	いいえ	200	139	25	13	11	3
	対応率	54.6%	80.2%	90.5%	94.6%	90.7%	88.9%
⑤ 雇用契約書と賃金台帳、就業規則に記載されている手当はそれぞれ同じである	はい	272	505	198	198	96	19
	いいえ	169	198	66	42	22	8
	対応率	61.7%	71.8%	75.0%	82.5%	81.4%	70.4%
⑥ 令和4年10月の育児介護休業法改正に対応した規程を既に準備した	はい	89	165	85	78	43	11
	いいえ	352	538	179	162	75	16
	対応率	20.2%	23.5%	32.2%	32.5%	36.4%	40.7%

図2



## まとめ summary

今回の結果から見てもわかる通り、中小・零細企業においても多くの企業が労務整備を進めていることがわかる。2022年10月の社会保険適用拡大だけでなく、今後も2023年4月1日からは中小企業においても月60時間を超える時間外労働の割増率が25%から50%に引き上げられることや、運送、建設業等における2024年問題もあり労務に関する意識は更に高まっていくだろう。労務整備が出来ていないことで、労働基準監督署からの指摘を受ける可能性があるだけでなく、取引先からの信頼を失墜させる可能性もある。中小・零細企業だから杜撰な管理でも仕方ないということではなく、自社のためそして働く従業員のためにも適切な整備と管理を心がけていただければと思う。

エフアンドエムクラブでは皆様の労務整備をサポートするため、職種別・階層別のカリキュラムを提供する「F&M アカデミー」において弁護士を講師として招き、『はじめて労基署がきた』や『今後の法改正の対応』といった最新情報を適宜提供している。また、労働者名簿や雇用契約書は紙での保管は管理も難しく、煩雑になってしまうため、弊社が提供しているオフィスステーション労務を用いて従業員台帳や雇用契約書を作成し、IT化の取り組みの一つとして推進を行っている。

その他に、情報連携した社会保険労務士等が提供する「まかせて規程管理」では、36協定の作成代行を承るサービスも提供している。さらに、2022年9月からは新たに「きちんと労務管理認定」の認定制度を提供開始した。「きちんと労務管理認定」では労務に関する基礎知識を全25回の動画で学ぶことができるだけでなく、実際に運用中の労務帳票を顧問社労士にチェックしてもらうことで、整備状況や各労務帳票の整合性等の労務整備状況の確認ができるサービスとなっており、各種労務帳票の整備や整合性の確認ができた企業については「きちんと労務管理認定証」を授与している。

今後もエフアンドエムクラブでは各種情報提供だけでなく、様々なサポートを通じて中小・零細企業のバックオフィス強化に努めていく。

### 【出典・参考資料】



オフィスステーション労務

<https://www.officestation.jp/roumu/>



厚生労働省 月60時間を超える時間外労働の 割増賃金率が引き上げられます

<https://www.mhlw.go.jp/content/000930914.pdf>



厚生労働省 人を雇うときのルール

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouseisaku/chushoukigyoyou/koyou\\_rule.html](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/chushoukigyoyou/koyou_rule.html)

# 04